

Curso: La Violencia Laboral en el ámbito de la Justicia.

Una mirada integral para prevenir y erradicar la VIOLENCIA.

Modulo 4



Germán R. Canteros

Psicólogo. MP N°3621 MN N°44692

Magister en Salud Mental.

Área de Salud y Trabajo AJER

Temario modulo 4

- Cambios en los perfiles epidemiológicos del siglo XXI.
- Actores para la prevención primaria en el ámbito laboral.
- El abordaje a la problemática a la Violencia Laboral. La importancia del acompañamiento sindical.
- Las distintas metodologías para estudiar los casos concretos de Violencia Laboral. Método Leymann. Cuestionarios de riesgos psicosociales.
- Los protocolos de actuación frente a situaciones de violencia laboral. El ejemplo de AJER

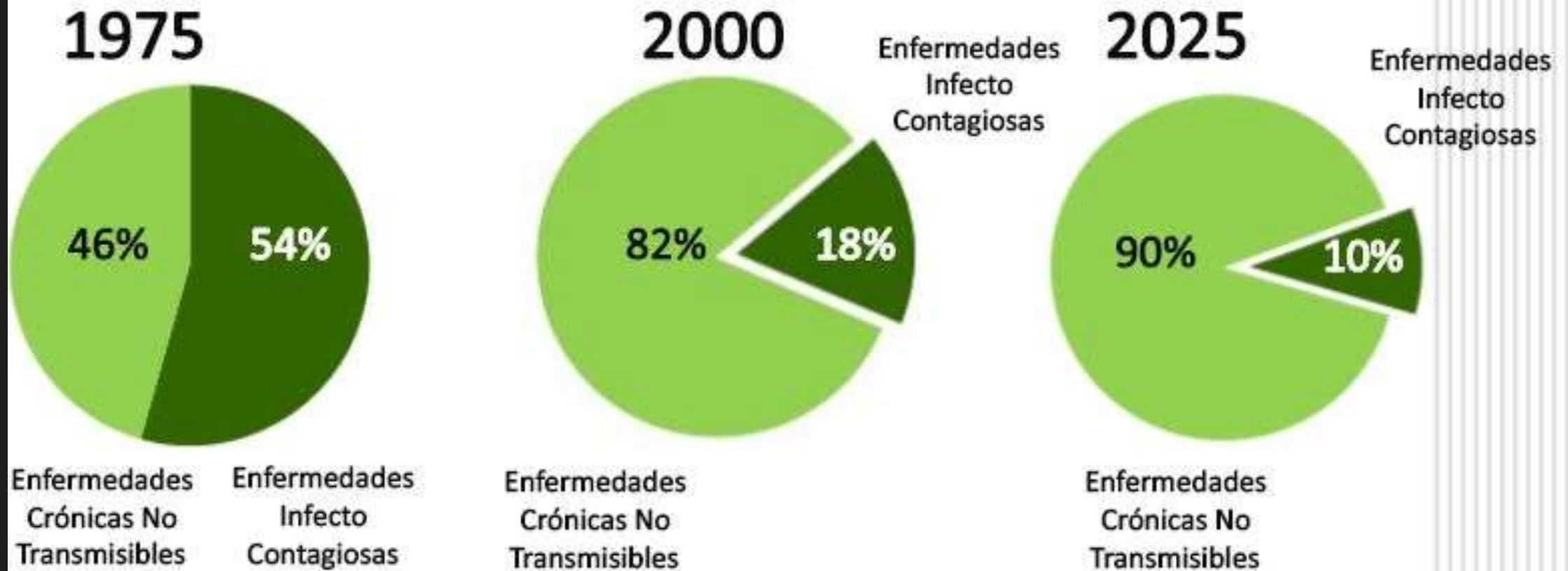
Desafíos del siglo XXI en salud y seguridad en el trabajo

Los **cambios en los perfiles epidemiológicos** de la población mundial, nos muestra que **son las enfermedades denominadas “no transmisibles” (ENT)** las que concentran la casuística de morbi-mortalidad.

Estas enfermedades crónicas se caracterizan por la Ausencia de microorganismo causal y por factores de riesgo múltiples. Por ello la importancia de factores como el estilo de vida, el ambiente físico y social y las condiciones de trabajo. Acarrearán también consecuencias a largo plazo (minusvalías físicas y mentales).

A. Transición Epidemiológica: ¿Hacia dónde va la salud?

PORCENTAJE DE MUERTES, SEGÚN GRUPOS DE CAUSAS



Muertes causadas por las ENT en la Región de las Américas

6,9 millones
de muertes



Total de muertes
en la Región de las
Américas

5,5 millones
de muertes causadas
por las ENT

81% de muertes en total

2,2 millones
de muertes causadas
por las ENT

<70 años de edad

El 39% de las muertes causadas por las ENT
ocurren en personas menores de 70 años

Muertes causadas por las ENT por subregión*



América del Norte

2.700.200

3.058.000 muertes en total

Centroamérica, México
y el Caribe latino

868.600

1.146.000 muertes en total

América del Sur
y Área Andina

1.940.800

2.407.000 muertes en total

Caribe no latino

40.480

50.920 muertes en total

* En la página 31 figuran los países incluidos en cada subregión

**LAS ENT
DE UN
VISTAZO**

Mortalidad por enfermedades no transmisibles y
prevalencia de sus factores de riesgo en la Región
de las Américas

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud

Las ENT de un vistazo: Mortalidad por enfermedades no transmisibles y prevalencia de sus factores de riesgo en la Región de las Américas
OPS/NMH/19-014

© Organización Panamericana de la Salud 2019

Defunciones causadas por las ENT por enfermedad



Enfermedades
cardiovasculares

1.935.109

28,1%



Cáncer

1.347.752

19,6%



Enfermedades
respiratorias crónicas

496.695

7,2%



Diabetes

342.603

5,0%



Otras ENT

1.427.741

20,8%

OPS/OMS



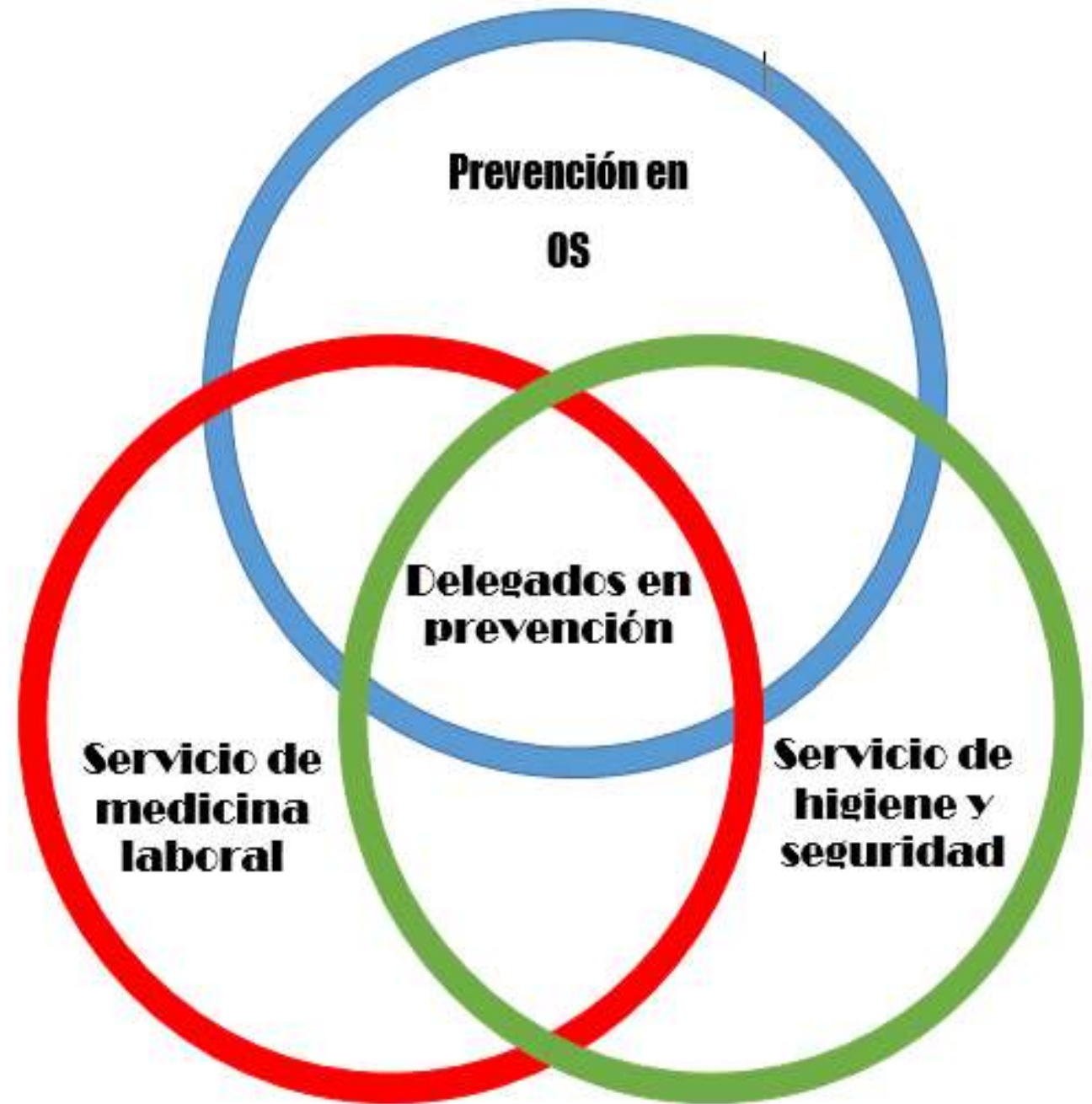
La Estrategia de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe, la ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS) considera **al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud y la prevención primaria** de enfermedades en el siglo XXI.

Cambio conceptual y metodológico

Estos fenómenos de transición epidemiológica, implican desarrollar políticas eficaces:

- que estimulen la **interacción de los actores involucrados** en la prevención primaria
- con una mirada, que trascienda a la salud ocupacional en términos estrictos y **contemple la prevención y promoción desde una perspectiva integral de la salud**, priorizando la protección y el cuidado de este derecho humano fundamental en su sentido amplio.

Actores para la prevención primaria en el trabajo



Delegados en prevención o Promotores de Salud

Los delegados o promotores de salud, que provienen generalmente de la órbita sindical, que son quienes detectan tempranamente sintomatología, manifestaciones tempranas de la salud, hábitos no saludables de sus compañeros de trabajo. Y detectan los factores de riesgo propios de las CyMAT, y sobretodo los riesgos psicosociales y las situaciones de violencia y acoso laboral.



Acciones de los delegados en prevención

- Son la referencia en el establecimiento laboral de los temas de salud y condiciones de trabajo
- Son quienes detectan las falencias en las CyMAT. Riesgos psicosociales y VL.
- Son quienes detectan las manifestaciones tempranas de la salud
- Son quienes monitorean la aplicación de las mejoras en CyMAT
- Participan en la elaboración de los programas de prevención (espacio de salud del sindicato / comités mixtos de HyS / espacios paritarios a través de convenios colectivos)
- Monitorean además la adherencia a los programas de salud

Servicios de medicina Laboral

Del análisis del funcionamiento de los Servicios de Medicina del Trabajo, se observa que en muchos casos, éstos sólo realizan tareas administrativas de transcripción de certificados presentados por los trabajadores.



Acciones de los servicios de medicina laboral

Res. SRT N° 905/2015

- Ejecutar acciones de asistencia en APS y seguimiento (monitoreo) al trabajador con enfermedad inculpable, accidentado y/o con enfermedad profesional.
- Elaborar el legajo único de salud de cada trabajador (historia clínica)
- Monitorear la salud de los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo.
- Fomentar y brindar asistencia técnica en planes de salud preventiva para; Prevención de enfermedades cardiovasculares, Prevención de cáncer de útero y mama. Prevención trastornos metabólicos, Prevención de E.P.O.C. y aquellos planes de prevención según las problemáticas de salud detectadas.
- Fomentar y brindar asistencia técnica en planes de promoción de la salud; vacunatorias, nutricionales, de actividad física y aquellos planes de promoción que se consideren estratégicas para la adquisición de hábitos saludables.

Acciones de los servicios de medicina laboral

- Supervisar la atención médica de enfermedades inculpables otorgada por prestadores externos.
- Procurar que todas las investigaciones de las enfermedades profesionales y de las manifestaciones tempranas de origen ocupacional, concluyan en una acción correctiva y preventiva en forma coordinada con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Investigar de manera integral las causas del ausentismo laboral y generar estrategias que orienten a mejorar la salud de los trabajadores/as y por ende favorezcan su descenso.

Servicio de Higiene y Seguridad

El profesional de Higiene y Seguridad cumple una función importante en una organización, ya que debe implementar acciones que eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales.



Servicio de Higiene y Seguridad

- Elaboración de un programa Anual de prevención de Riesgos del establecimiento.
- Conocer el proceso de trabajo.
- Confeccionar un manual de procedimiento.
- Elaborar y ejecutar un plan de capacitación anual.
- Realizar revisiones periódicas.

LAS OBRAS SOCIALES

- Las obras sociales que deberían propiciar mecanismos más eficientes de derivación y seguimiento de casos entre la obra social y los servicios de medicina del trabajo.
- Asimismo el desarrollo de módulos de chequeos preventivos, que ofrezcan a sus afiliados practicas preventivas dentro del Programa Medico Obligatorio.

El papel central del sindicato

- Una persona acosada difícilmente pueda salir sola de esa situación. Se necesita un interlocutor válido.
- En situaciones de violencia dirigida a un grupo las salidas son colectivas.
- Es muy importante referenciar al sindicato frente a los trabajadores y trabajadoras, que sepan que pueden recurrir en caso de padecer violencia y acoso laboral.



DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO ABUSO DE PODER



"Es una modalidad de violencia laboral proveniente de niveles jerárquicos superiores, con el fin de excluir o someter a una persona."

¿CÓMO SE MANIFIESTA?

A través del maltrato recurrente sostenido en el tiempo.
Mediante acción u omisión.

¿CON QUÉ FIN?

Desestabilizar, aislar, destruir la reputación y autoestima del trabajador/a, disminuyendo su capacidad laboral para degradarlo como persona y desestabilizarlo progresivamente de su lugar.

¿CUÁLES SON SUS CONSECUENCIAS?

TE ENFERMA!

Porque afecta tu salud psicofísica y bienestar

Tiene consecuencias negativas en las relaciones interpersonales.
Produce malestar, disminución en la productividad, desprestigio social.
Consolida la discriminación.



ÁREA de SALUD
de la ASOCIACIÓN JUDICIAL DE ENTRE RÍOS
Asesoramiento y Corrección psicológica
Libertad 170 - PARANA - T. 8343 437399
ajer.sociedad@gmail.com

EL ABUSO DE PODER
ES
VIOLENCIA

El papel central del sindicato



- Instituir un espacio de salud y condiciones laborales dentro del sindicato.
- Que pueda monitorear las relaciones interpersonales (de poder). Advertir los casos de malas gestiones del RRHH, generadoras de stress como preludio de la violencia y el acoso laboral.
- Al anoticiarnos de las situaciones de violencia y acoso laboral es aconsejable tener un procedimiento interno. Con distintos estadios de gradualidad de las gestiones y sus correspondientes niveles y/o dimensiones de intervención.
- Garantizar una efectiva contención y elaboración del malestar con profesionales especializados.

Cuestionario Leyman adaptación española

- Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El cuestionario LIPT-60 de Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado, metodología validada para evaluar el acoso laboral o Mobbing.
- La versión española creada por el Instituto de Psicoterapia e Investigación de Madrid (1999).
- Se obtienen tanto la frecuencia como la intensidad de las estrategias de acoso percibidas por los trabajadores/as.



El cuestionario LIPT-60 de Leymann analiza 6 subescalas de acoso:

- Desprestigio laboral,
- Entorpecimiento del progreso,
- Incomunicación o bloqueo de la comunicación,
- Intimidación encubierta,
- Intimidación manifiesta y
- Desprestigio personal.

Además se incluyen dos indicadores globales: IGAP (índice global), IMAP (índice medio) para el análisis cualitativo.

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

el cero ("0") si **no** ha experimentado esa conducta en absoluto
el uno ("1") si la ha experimentado **un poco**
el dos ("2") si la ha experimentado **moderada o medianamente**
el tres ("3") si la ha experimentado **bastante** y
el cuatro ("4") si la ha experimentado **mucho o extremadamente**:

1 Sus superiores no lo/a dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2 Lo/a interrumpen cuando <u>habla</u>	0	1	2	3	4
3 Sus compañeros/as le ponen trabas para expresarse o no lo/a dejan hablar	0	1	2	3	4
4 Le gritan o lo/a ofenden/desprecian en voz alta.....	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo.....	0	1	2	3	4
6 Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4

Comparativa de percentiles con baremo 1 población general		Resultado
	Si IGAP o más de 3 dimensiones tienen un percentil superior a 80	Se debe proceder a realizar análisis comparativo con baremo 2, de la población de "acoso laboral"
	En caso contrario	El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico. No se requiere comparativa con el baremo 2.

Condición para baremo 2, comparado con población que sufre acoso		Resultado
	Si IGAP o más de 2 dimensiones tienen un percentil superior a 60	Alta probabilidad de padecer acoso. Se requiere una exploración individual más a fondo para valorar el caso. Riesgo de desarrollo de cuadro psicopático.
	Si IGAP o más de 2 dimensiones están entre los percentiles 30 y 60	Moderada probabilidad de acoso, y es recomendable, exploración individual para confirmar la situación de acoso psicológico en el trabajo y valorar posible sintomatología psicopatológica asociada.
	Si IGAP o más de 3 dimensiones están entre los percentiles 15 y 30 e IMAP > 70	Probabilidad pequeña, de acoso psicológico. Aunque la intensidad de acoso percibida es muy alta por lo que la probabilidad es mayor y se debe hacer una entrevista y exploración psicopatológica en profundidad.
	Si IGAP o más de 3 dimensiones están entre los percentiles 15 y 30	Probabilidad pequeña, de acoso psicológico.
	En caso contrario	El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico.

Cuestionario COPSOQ-Istas21



- El método COPSOQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000.
- Actualmente, su desarrollo es gestionado de forma cooperativa bajo los principios de investigación orientada a la acción por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud de las Centrales Obreras de España. www.istas.ccoo.es

Cuestionario COPSOQ-Istas21

Puntuaciones para la población
ocupada de referencia

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	verde	amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

- ☐ **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- ☐ **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- ☐ **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Elaboración del protocolo en Entre Ríos

- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PROTECCION INTEGRAL, PREVENCIÓN Y SANCION A FIN DE ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL
- La investigación acción participativa como metodología de construcción de saber.

AJER Asociación Judicial de Entre Ríos
Invita a la presentación del

**PROYECTO de PROTOCOLO DE ACTUACION
ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA
EN EL PODER JUDICIAL**



**9 de Mayo de 2019 - 18hs.
Sede Gremial sita en Libertad 170 - Paraná**

**Elaborado por la Asociación de Judiciales de E. Ríos
con el objetivo primordial de la protección integral
del trabajador/a y la prevención y sanción
de la violencia laboral.**

**Convocamos a la promoción del diálogo
y formulación de políticas e iniciativas que apunten
a enriquecer el proyecto realizado y trabajar
para generar condiciones saludables de trabajo.**

Con la presencia de la Dra. LUCÍA GARCÍA BLANCO
especialista en la temática.

Talleres preparatorios en distintas zonas de la provincia

- Compartir vivencias de violencia laboral
- Ordenarlas según su tipología y frecuencia
- Formas de abordaje



Elaboración y validación del protocolo

- Trabajo de sistematización y escritura del equipo del Área de Salud de AJER.
- Nuevamente talleres de validación y enriquecimiento del protocolo.
- Presentación al STJ.

Estructura del protocolo

A.- FUENTE NORMATIVA

B.- PRINCIPIOS RECTORES:

- Multideterminación, complejidad del problema de la violencia y el acoso laboral.
- Reconocimiento de la problemática.
- La prevención.
- La política institucional y la asignación de recursos.
- Pautas para su abordaje (interdisciplinar, multisectorial, acompañamiento, confidencialidad, evitar la revictimización, celeridad, consentimiento)

Estructura del protocolo

C.- MARCO REGULATORIO:

- Artículo 1- DEFINICION:
- Artículo 2- AMBITO DE APLICACIÓN.
- Artículo 3 – OBJETO (Eliminar la violencia y los patrones socioculturales patriarcales que la promueven, derechos de los trabajadores/as,)
- Artículo 4 - SUJETOS VICTIMA DE VIOLENCIA LABORAL. (asistencia profesional para restablecer su salud, justificación medica, no permanecer expuesta, derecho a movilidad con reserva de puesto/cargo, reducción de la jornada laboral)

INSTANCIA OPERATIVA

- Artículo 5- CREACIÓN de la OFICINA DE SALUD Y RELACIONES LABORALES DEL PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE ENTRE RIOS.
- Artículo 6- CONFORMACIÓN: Dicha Oficina estará integrada por: **a)** Un Coordinador o Coordinadora, **b)** Un empleado/empleada administrativa, **c)** Una comisión consultora y decisora, **d)** Un gabinete terapéutico.

Oficina
Coordinación y
Administración

```
graph TD; A[Oficina Coordinación y Administración] --> B[Gabinete terapéutico<br/>Un médico Laboral y un Psicólogo Laboral]; A --> C[Comisión consultora y decisora.<br/>Conformada por un representante del Superior Tribunal de Justicia, un representante de la Asociación de Magistrados y Funcionarios y dos representantes de AJER];
```

Gabinete terapéutico
Un médico Laboral y un Psicólogo
Laboral

Comisión consultora y decisora.
Conformada por un representante del Superior
Tribunal de Justicia, un representante de la
Asociación de Magistrados y Funcionarios y dos
representantes de AJER

PROCEDIMIENTO

- Artículo 11. RECEPCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA CONSULTA Y/O DENUNCIA POR LA OFICINA DE SALUD Y RELACIONES LABORALES
- Artículo 13. PROCEDIMIENTO FORMAL. Dictamen. En cumplimiento de las facultades descritas en el art.9 del presente, la Comisión Consultora Y Decisora, elaborará un dictamen en el cual podrá solicitar la apertura de un Sumario Administrativo, de un Jury de Enjuiciamiento o Juicio Político según corresponda; o el archivo de las actuaciones.

Conclusión: La prevención

- La importancia de la organización y la practica sindical. Espacios internos y paritarios. Formación de delegados en prevención. Ser referencias en la temática.
- Trabajar permanentemente en mejorar la Organización y División del trabajo atendiendo los riesgos psicosociales.
- Monitorear las relaciones interpersonales (de poder). Humanizar las relaciones. Políticas de gestión del RRHH.
- Plantear permanentemente la necesidad de la formación de los tomadores de decisiones.
- Instituir protocolos, procedimientos, anexos de convenios colectivos.